

Robert Hauser

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Wiedereingliederungsteilzeit

6

Arbeitsrecht



Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Wiedereingliederungsteilzeit

Robert Hauser / Alexander Leitner

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Wieder- eingliederungsteilzeit

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Stand: März 2022

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2021 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: CITYPRESS GesmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

Einleitung	6
Geltungsbereich	7
Entgeltfortzahlungsanspruch für ArbeitnehmerInnen	8
Wann gebührt Entgeltfortzahlung?	8
Kein Entgelt bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit	9
Mitteilungs- und Nachweispflicht	10
Verletzung der Melde- und Nachweispflicht	11
Höhe des Entgelts während des Krankenstandes	12
Fälligkeit des Krankentgelts	13
Kündigung während des Krankenstandes	13
Entgeltfortzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	14
Erkrankung während des Urlaubs	16
Zeitausgleich während des Krankenstandes	17
Krankengeld von der Krankenkasse	18
Dauer der Entgeltfortzahlung	20
Zusammenrechnung von Dienstzeiten	20
Entgeltfortzahlungsanspruch für Lehrlinge	21
Entgeltfortzahlung für Lehrlinge	23
Geringfügige Beschäftigung	24
Freie DienstnehmerInnen	24
Wiedereingliederungsteilzeit	25
Zum Autor	28

Einleitung

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) soll die ArbeitnehmerInnen in die Lage versetzen, im Falle eines Krankenstandes keinen wirtschaftlichen Nachteil zu erleiden. Der Entgeltfortzahlungsanspruch wird für die Angestellten durch die §§ 8 und 9 des Angestelltengesetzes (AngG) und für die Arbeiter durch das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geregelt. Für Lehrlinge gibt es im § 17a Berufsausbildungsgesetz (BAG) einschlägige Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung.

Mit der **Einführung des Entgeltfortzahlungsgesetzes im Jahr 1974** wurde der erste wesentliche Schritt zur Angleichung der Rechte der ArbeiterInnen an jene der Angestellten vorgenommen. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten ArbeiterInnen nur einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für eine Woche pro Arbeitsjahr. Kollektivverträge sahen aber auch schon damals eine deutlich längere Frist vor.

Im Jahr 2000 wurde die Anspruchsdauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei ArbeiterInnen auf jene der Angestellten angehoben. Das Entgeltfortzahlungsgesetz sicherte auch den ArbeiterInnen die Fortzahlung des vollen Entgelts im Krankheitsfall – je nach Beschäftigungsdauer – zwischen 6 und 12 Wochen zu. Insbesondere bei Folgeerkrankungen gab es immer noch eine massive Schlechterstellung der ArbeiterInnen. Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten waren sie im Regelfall bessergestellt.

Im November 2017 wurden die Regelungen für die Entgeltfortzahlung für ArbeiterInnen und Angestellte grundlegend verändert. Die Neuerungen traten mit 1.7.2018 in Kraft und sind auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in Arbeitsjahren eingetreten sind, die nach dem 30.6.2018 begonnen haben. Für ab diesem Zeitpunkt laufende Arbeitsverhinderungen gelten die neuen Bestimmungen ab Beginn dieses Arbeitsjahres. Die Neuregelung soll damit Ersterkrankungen, aber auch bisher als „Wiedererkrankungen“ geltende Fälle erfassen. Seit 1.7.2019 gelten für ArbeiterInnen und Angestellte – wenn auch aus unterschiedlichen Rechtsquellen – im Wesentlichen idente Bestimmungen.

Geltungsbereich

Die Ansprüche der **Angestellten** sind im § 8 Abs. 1 und 2 und § 9 AngG geregelt. Angestellte sind jene ArbeitnehmerInnen, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmanns vorwiegend zur Leistung kaufmännischer (Handlungsgehilfinnen) oder höherer nichtkaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind. Ferner gelten auch Personen als Angestellte, die Tätigkeiten im obigen Sinne ausführen und im Geschäftsbetrieb von Unternehmungen, Anstalten, bei Vereinen und Stiftungen, Kreditanstalten, Sparkassen, Krankenkassen, Versicherungen und ähnlichen Einrichtungen, in der Schriftleitung, Verwaltung oder im Verschleiß einer periodischen Druckschrift, bei RechtsanwältInnen, NotarInnen, PatentanwältInnen, ZivilingenieurInnen, Tabaktrafiken, ÄrztInnen, ZahntechnikerInnen, in Privatheil- und Pflegeanstalten, in privaten Unterrichtsanstalten, bei WirtschaftstreuhandlerInnen oder ähnlichen Personen beschäftigt sind, die nicht als Kaufmann im eigentlichen Sinne qualifiziert werden können.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz gilt faktisch nur für **ArbeiterInnen**. Es ist für alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und nicht dem Angestelltengesetz, Gutsangestelltengesetz, Theaterarbeitsgesetz, Landarbeitsgesetz, Heimarbeitsgesetz 1960, Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz oder Hausbesorgergesetz unterliegen. Für die „ausgenommenen“ Arbeitsverhältnisse gibt es jeweils eigengesetzliche Sonderbestimmungen, die nur im Detail von den Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des Entgeltfortzahlungsgesetzes abweichen.

Für **Lehrlinge** gibt es einheitliche Bestimmungen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bzw. bei einer Arbeitsverhinderung wegen eines Arbeitsunfalls. Details siehe Seite 23.

Der Lernstoff dieses Skriptums gilt nicht für Arbeitsverhältnisse zum Bund, zu einem Land, zu einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde, sofern auf diese Arbeitsverhältnisse gesetzliche oder dienst- und besoldungsrechtliche Vorschriften Anwendung finden, die den Anspruch auf Entgeltfortzahlung zumindest genauso günstig regeln wie das Entgeltfortzahlungsgesetz.

Entgeltfortzahlungsanspruch für ArbeitnehmerInnen

Wann gebührt Entgeltfortzahlung?

Dem/Der ArbeitnehmerIn gebührt in folgenden Fällen Entgeltfortzahlung:

Krankheit (Unglücksfall)

- » **Krankheit** ist ein regelwidriger Körper- oder Geisteszustand, der eine Krankenbehandlung notwendig macht.
- » **Unglücksfall** ist ein Unfall im privaten Freizeitbereich.
- » **Kur- und Erholungsaufenthalte**, wenn sie von einem Träger der Sozialversicherung bewilligt oder angeordnet werden.

Der **Aufenthalt in einem Kur- oder Erholungsheim eines Versicherungsträgers gilt als Krankenstand**, ohne dass es hierzu einer Krankschreibung durch den behandelnden Vertragsarzt/die -ärztin bedarf. Für ArbeiterInnen wird dieser Anspruch ausdrücklich im EFZG geregelt. Angestellte haben diesen Anspruch aufgrund der ständigen Rechtsprechung des OGH (vgl. OGH 4 Ob 97/62).

Erhält der/die Versicherte jedoch vom Versicherungsträger nur einen Zuschuss für einen Landaufenthalt oder für einen Kuraufenthalt an einem Kurort, so liegt ein Krankenstand nur dann vor, wenn dieser von der Krankenkasse bestätigt wird oder wenn der/die Versicherte von einem Vertragsarzt/einer -ärztin krankgeschrieben wurde.

Anspruch

- Kur- und Erholungsaufenthalte
- Heil- und Pflegeanstalten
- Rehabilitationszentren
- Rekonvaleszentenheime



**sind den EFZG-Ansprüchen
gleichzuhalten**

Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

- » **Arbeitsunfall** ist ein Unfall, der sich im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung oder auf dem direkten Weg von und zur Arbeitsstätte ergibt. Ebenso gibt es Unglücksfälle, die versicherungsrechtlich einem Arbeitsunfall gleichgestellt sind (z. B. freiwillige Feuerwehr).
- » **Berufskrankheit** ist eine Erkrankung, die in einer Liste zum ASVG angeführt ist und durch berufliche Beschäftigung verursacht wurde. Ferner ist zumeist erforderlich, dass eine solche Erkrankung zufolge der Beschäftigung in einer bestimmten Branche aufgetreten ist.

Kein Entgelt bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit

Entgeltfortzahlung gebührt nur dann, wenn die Erkrankung vom/von der betroffenen ArbeitnehmerIn nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbei-

Entgeltfortzahlungsanspruch für ArbeitnehmerInnen

geführt wurde und wenn sie die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ausschließt (Beweis: ärztliche Bestätigung).

- » **Vorsatz** liegt vor, wenn die Krankheit absichtlich herbeigeführt wurde.
- » **Grobe Fahrlässigkeit** wird im bürgerlichen Recht als „auffallende Sorglosigkeit“ umschrieben und in der Rechtsprechung durch **Voraussehbarkeit** des eingetretenen Erfolges qualifiziert. Allgemein kann gesagt werden, dass für die Beurteilung einer groben Fahrlässigkeit ein strenger Maßstab notwendig ist. (Beispiel für grobe Fahrlässigkeit: **Verkehrsunfälle** bei Fahren ohne Führerschein und Trunkenheit am Steuer.)
- » **Keine grobe Fahrlässigkeit**
 - **Sportunfälle** (Mittel der menschlichen Gesundheitsförderung);
 - **Alkoholsucht** (Entziehungskur);
 - **Geschlechtskrankheit** (egal, ob sie die Folge eines ehelichen oder außer-ehelichen Geschlechtsverkehrs ist);
 - **Selbstmordversuch** (wird nicht mit Absicht ausgeführt, eine Krankheit zu verursachen).

Mitteilungs- und Nachweispflicht

Der/Die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die Arbeitsverhinderung dem/der ArbeitgeberIn unaufgefordert und unverzüglich bekanntzugeben. Auf Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, hat der/die ArbeitnehmerIn eine ärztliche Bestätigung (normalerweise Krankenstandsbestätigung) über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit dem/der ArbeitgeberIn vorzulegen.

Als Krankheitsursache ist jedoch mindestens anzuführen, ob es sich um eine Krankheit, einen Unfall, einen Kur-, Erholungsaufenthalt oder einen Arbeitsunfall

handelt. Keinesfalls hat der/die ArbeitgeberIn Anspruch auf Bekanntgabe der Diagnose. Dies sieht weder das EFZG noch das AngG vor und würde darüber hinaus die ärztliche Schweigepflicht in Frage stellen.

Mitteilungs- und Nachweispflicht	
	Der/Die AN ist verpflichtet, dem/der AG die Arbeitsverhinderung OHNE VERZUG bekanntzugeben.
	
Der/Die AN ist auch verpflichtet, dem/der AG auf Verlangen eine Bestätigung vorzulegen, sonst verliert der/die AN für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.	
	

Verletzung der Melde- und Nachweispflicht

Wenn der/die ArbeitnehmerIn der Melde- und Nachweispflicht nicht nachkommt, sieht das Gesetz als mögliche Maßnahme vor, dass der/die ArbeitnehmerIn für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt verliert. Die Verletzung dieser Pflichten stellt im Allgemeinen jedoch keinen Entlassungsgrund dar.

Leistet der/die Versicherte einer Ladung zum Kontrollarzt/zur -ärztin ohne wichtigen Grund **keine Folge**, kann der Krankenversicherungsträger verfügen,

Entgeltfortzahlungsanspruch für ArbeitnehmerInnen

dass das **Krankengeld** auf Dauer oder für bestimmte Zeit zur Gänze oder teilweise **ruht**.

Erkrankt der/die ArbeitnehmerIn **nach der Abschreibung vom Krankenstand neuerlich**, so muss er/sie dies dem/der ArbeitgeberIn ebenfalls **unverzüglich anzeigen**, da diese/r von der Krankenkasse die Abschreibung, nicht aber eine Neuerkrankung mitgeteilt erhält.

Höhe des Entgelts während des Krankenstandes

Der/Die ArbeitnehmerIn darf während der Entgeltfortzahlung finanziell nicht schlechter gestellt werden, als wenn er/sie arbeiten würde. Er/Sie hat daher grundsätzlich jenes Entgelt zu erhalten, das ihm/ihr gebührt hätte, wenn der Krankenstand nicht eingetreten wäre.

Im Wesentlichen besteht kein Unterschied bei der Bemessung des Krankengelds von ArbeiterInnen und Angestellten. Bei beiden ist der Entgeltbegriff sehr weit gefasst. Auch regelmäßig geleistete Überstunden, Überstundenpauschalen, Zulagen, Zuschläge, dauernd gewährte Erfolgsprämien und grundsätzlich auch Naturalbezüge sind einzubeziehen. Aufwandsentschädigungen (Diäten, Kilometergeld etc.), die einen mit der Erbringung der Arbeitsleistung verbundenen Mehraufwand abgelden sollen, sind jedoch nicht zu berücksichtigen.

Bei Angestellten ist die Bemessungsgrundlage das vor Eintritt der Arbeitsverhinderung regelmäßig verdiente Entgelt (Bezugsprinzip).

Bei ArbeiterInnen ist die Bemessungsgrundlage jenes Entgelt, das er/sie verdient hätte, wenn er/sie gearbeitet hätte (Ausfallsprinzip). Wenn dies nicht eruiert ist, wird ein Beobachtungszeitraum von 13 Wochen herangezogen.

Dabei sind die Bestimmungen des **General-Kollektivvertrages** über den Begriff des Entgelts gemäß § 3 EFZG jedenfalls zu beachten.

Nur in **Ausnahmefällen** kann diese 13-Wochen-Frist **nicht maßgeblich** sein. Etwa wenn bei starken saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalls im Zeitraum

des Krankenstandes erfahrungsgemäß keine Überstunden zu leisten wären. (In einem Sommerbad fallen nach Ende der Badesaison erfahrungsgemäß wenige oder keine Überstunden an.)

Unter Umständen kann diese Frist auch verlängert werden, weil im Beobachtungszeitraum der/die ArbeitnehmerIn – aus welchem Grund auch immer – nicht gearbeitet hat. In diesem Fall wird die Zeit der Nichtarbeit neutral gewertet.

Überlegen Sie:

Ein Bauarbeiter arbeitet an der Errichtung eines Wohnhauses im Akkord. Als der Bau fertiggestellt war, arbeitete die ganze Belegschaft mit dem normalen Regie-lohn weiter. Der Arbeitnehmer erkrankt unmittelbar nach Fertigstellung des Baues. Wie ist das Entgelt zu bemessen?

Fälligkeit des Krankenentgelts

Entgeltfortzahlung heißt, dass das Entgelt für die gesetzlich vorgeschriebene Dauer in jener Weise fortzuzahlen ist, als wäre keine Arbeitsverhinderung eingetreten. Das Entgelt ist somit auch zu den vertraglichen oder gesetzlichen Gehalts- bzw. Lohnzahlungsterminen fällig, unabhängig davon, ob der Krankenstand beendet ist oder nicht. Die Fälligkeit des Entgelts richtet sich somit nach den auch sonst geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen bzw. Vereinbarungen.

Kündigung während des Krankenstandes

Während des Krankenstandes ist jederzeit eine Kündigung möglich, da der Ausspruch einer Kündigung keiner Begründung bedarf.

Entgeltfortzahlungsanspruch für ArbeitnehmerInnen

Im Falle einer ArbeitgeberInnenkündigung während des Krankenstandes ist daher nur zu prüfen, ob der/die ArbeitnehmerIn nicht aufgrund einer speziellen Rechtsvorschrift eine Kündigungsanfechtung (vgl. § 105 bzw. § 107 Arbeitsverfassungsgesetz durchführen bzw. einen Kündigungsschutz (zB werdende Mütter nach dem Mutterschutzgesetz) geltend machen kann.

Entgeltfortzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

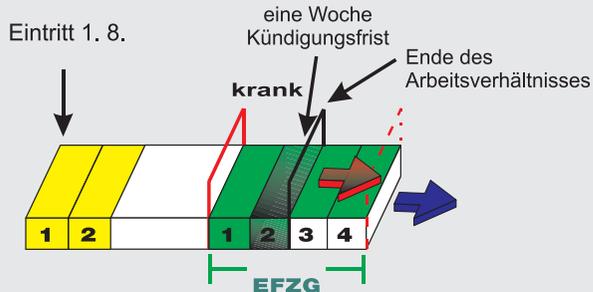
Eine spezielle Regelung der Entgeltfortzahlung gilt bei einigen Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wenn sich der Krankenstand über das Ende des Arbeitsverhältnisses erstreckt und der/die ArbeitnehmerIn

- » nach Antritt des Krankenstandes vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin gekündigt wurde,
 - » ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen wurde oder
 - » aus Verschulden des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vorzeitig ausgetreten ist,
- bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die vorgesehene jeweilige gesetzliche Dauer bestehen, auch wenn das Arbeitsverhältnis früher endet.

Seit 1.7.2018 gebührt die Entgeltfortzahlung auch im Falle einer einvernehmlichen Lösung über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus. Diese Regelung gilt für einvernehmliche Beendigungen, die ein Ende des Dienstverhältnisses nach dem 30.6.2018 bewirken.

Das bedeutet, dass die Entgeltfortzahlung auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus bestehen kann, soweit ein noch offener Entgeltfortzahlungsanspruch gegeben ist.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus bestehen.

bei

- Kündigung durch den/die AG
- ungerechtfertigter Entlassung
- berechtigtem vorzeitigem Austritt
- einvernehmlicher Lösung (ab 1. 7. 2018)

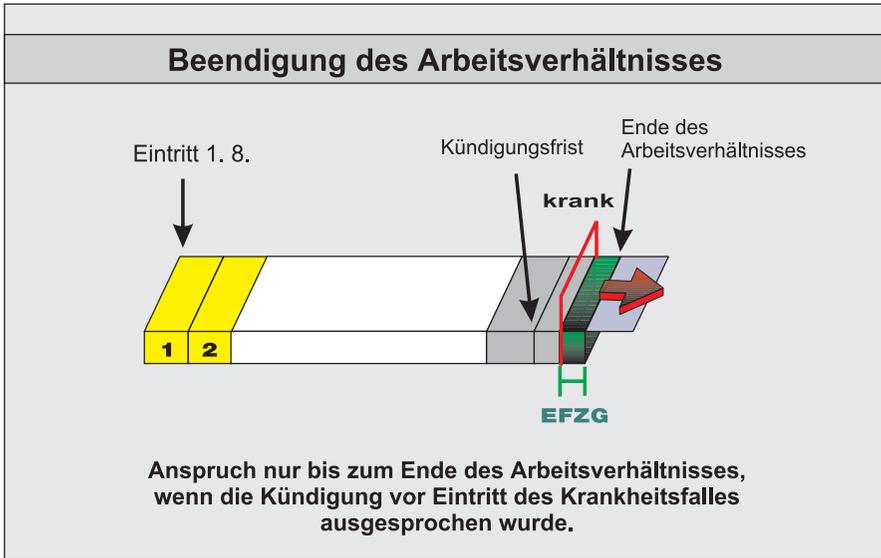
Der sozialpolitische Hintergrund dieser Regelung ist, dass der/die ArbeitgeberIn keinen finanziellen Vorteil haben soll, wenn er/sie das Arbeitsverhältnis, wie oben angeführt, auflöst.

Soweit ein **Entgeltfortzahlungsanspruch besteht**, kann der/die ArbeitnehmerIn diesen, abgesehen von der oben erwähnten Ausnahme, nur immer bis zur **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ausschöpfen. Das ist dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis durch

- » **Lösung während der Probezeit,**
- » **Zeitablauf** (Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses),
- » **ArbeitnehmerInnenkündigung,**
- » **verschuldete Entlassung,**
- » **unbegründeten oder vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin nicht verschuldeten Austritt** oder

beendet wird.

Entgeltfortzahlungsanspruch für ArbeitnehmerInnen



Alle sonstigen arbeitsrechtlichen Ansprüche sind nach dem tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses zu bemessen.

Erkrankung während des Urlaubs

Wenn der/die ArbeitnehmerIn während des Urlaubs erkrankt bzw. verunglückt, so werden die Tage der Erkrankung gemäß § 5 Urlaubsgesetz dann auf den Urlaub nicht angerechnet, wenn die dadurch entstandene Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Kalendertage andauert.

Die Erkrankung ist allerdings dem/der ArbeitgeberIn **nach drei Tagen unverzüglich zu melden**, und nach Wiederantritt des Dienstes ist darüber unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzuweisen.

Bei **Erkrankung während des Urlaubs im Ausland** muss neben dem ärztlichen Zeugnis auch eine behördliche Bestätigung beigebracht werden, aus der hervorgeht, dass dieses ärztliche Zeugnis von einer zum Arztberuf zugelassenen Person

ausgestellt wurde. Diese behördliche Bestätigung ist bei einer Behandlung in einer Krankenanstalt (stationär oder ambulant) nicht notwendig.

Für Zeiträume einer entgeltspflichtigen Arbeitsverhinderung (Krankenstand, Kur-aufenthalt usw.) darf ein Urlaubsverbrauch nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bei Abschluss der Urlaubsvereinbarung bekannt waren.

Krankheit unterbricht Zeitausgleich nicht

Der Oberste Gerichtshof (OGH) ist 2013 von seiner vorhergehenden Rechtsprechung abgegangen und entschied, dass bereits vereinbarter Zeitausgleich durch eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Krankheit bzw. eines Unglückfalles nicht unterbrochen wird. Der OGH begründete seine Entscheidung mit dem Entgeltcharakter von Zeitausgleich. „Grundsätzlich können Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen einvernehmlich festlegen, wie Überstunden abzugelten sind, nämlich in Form von Geld, Zeitausgleich oder in Form einer Mischvariante“.

Trotz heftiger Kritik an dieser Entscheidung hat der OGH diese Rechtsmeinung 2018 bestätigt (9 ObA 10/18p).

Die gesetzlichen Entgeltfortzahlungsansprüche setzen aber voraus, dass der/die ArbeitnehmerIn durch Krankheit an der Leistung seiner/ihrer Arbeit verhindert ist. Eine Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall kann also nur in Zeiten bestehen, in denen eine Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin besteht.

Dies gilt nur für den Fall, dass die Arbeitsverhinderung wegen Krankheit erst nach dem Abschluss der Zeitausgleichsvereinbarung eintritt und nicht vorhersehbar war. Steht dem/der ArbeitnehmerIn beispielsweise eine Operation bevor, die Entgeltfortzahlung wegen Erkrankung auslösen würde, kann für diesen Zeitraum kein Zeitausgleich vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung wäre sittenwidrig und nichtig. Im Zeitpunkt des Abschlusses darf für die Dauer des Zeitausgleichs kein Arbeitsverhinderungsgrund bekannt bzw. vorhersehbar sein!

Entgeltfortzahlungsanspruch für ArbeitnehmerInnen

Krankengeld von der Krankenkasse

- » Für die **Dauer des Krankenstandes** gebührt grundsätzlich auch **Krankengeld von der Krankenkasse**.
- » Das Krankengeld **ruht** allerdings **zur Gänze** für jene Zeit, für die der/die ArbeitnehmerIn **Anspruch auf mehr als die Hälfte** seines/ihres vor dem Krankenstand bezogenen **Entgelts** hat.
- » Hat er/sie **nur mehr Anspruch auf die Hälfte** seines/ihres vor dem Krankenstand bezogenen Entgelts, so **ruht** auch das **Krankengeld nur zur Hälfte**. Daraus folgt, dass in diesem Fall der/die ArbeitnehmerIn den Anspruch auf das halbe Krankengeld besitzt.
- » Beträgt der **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** 49 oder weniger Prozent – einige Kollektivverträge sehen eine derartige Besserstellung vor –, so steht dem/der ArbeitnehmerIn das **Krankengeld in voller Höhe** zu.

Sonderzahlungen gebühren grundsätzlich nicht für Zeiten, für die kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Zahlreiche Kollektivverträge sehen jedoch günstigere Bestimmungen vor.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT		
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts	
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich	
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht	
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht	
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe	
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-9	Unfallversicherung	
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-12	Insolvenz-Entgeltssicherung	
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates	
SR-14	Pflege und Betreuung	
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.		

ARBEITSRECHT		
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung	
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung	
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates	
AR-3	Arbeitsvertrag	
AR-4	Arbeitszeit	
AR-5	Urlaubsrecht	
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung	
AR-11	Betriebsvereinbarung	
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution	
AR-13	Berufsausbildung	
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht	
AR-15	Betriebspensionsrecht I	
AR-16	Betriebspensionsrecht II	
AR-18	Abfertigung neu	
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten	
AR-21	Atypische Beschäftigung	
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen	

GEWERKSCHAFTSKUNDE		
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	GK-4 Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	GK-5 Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute	GK-7 Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
		GK-8 Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
		GK-9 Geschichte der Kollektivverträge

**Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten**

Dauer der Entgeltfortzahlung

Der/Die ArbeitnehmerIn behält sein/ihr Entgelt für einen bestimmten Zeitraum, dessen Länge nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses gestaffelt ist.

- » Der **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** eines Arbeitnehmers/einer Arbeiterin bei Krankheit (Unglücksfall) **ist auf das Arbeitsjahr abgestellt**. Das erste Arbeitsjahr beginnt mit dem vertraglich vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses (zB 1.4.2020), die weiteren Arbeitsjahre beginnen mit dem jeweiligen Jahrestag (zB 1.4.2021, 1.4.2022 usw.).
- » Eine rechtsverbindliche Umstellung des Anspruchszeitraums auf das Kalenderjahr oder einen anderen Zeitraum ist nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz nur durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung möglich.
- » Wiederholte Arbeitsverhinderungen innerhalb eines Arbeitsjahrs sind nur im Rahmen des noch nicht ausgeschöpften Anspruchs entgeltspflichtig.
- » Ab Beginn eines neuen Arbeitsjahrs entsteht jedenfalls wieder ein voller neuer Anspruch, unabhängig davon, ob der Entgeltanspruch im vorangegangenen Jahr ausgeschöpft wurde oder nicht. Dies gilt auch dann, wenn während des Krankenstandes (nicht bei Arbeitsunfall!) ein neues Arbeitsjahr beginnt.

Zusammenrechnung von Dienstzeiten

Für die Bemessung der Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs sind Arbeitszeiten bei demselben/derselben ArbeitgeberIn, die keine längere Unterbrechung als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

- » Diese Zusammenrechnung entfällt, wenn der/die ArbeitnehmerIn das Arbeitsverhältnis selbst aufgekündigt hat, aus seinem/ihrem Verschulden entlassen wurde oder ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist.
- » Wird das Unternehmen übertragen und werden die ArbeitnehmerInnen mit allen Rechten und Pflichten übernommen, sind die Vordienstzeiten zur Gänze anzurechnen.

Ausmaß des Entgeltfortzahlungsanspruchs

Der/Die ArbeitnehmerIn behält den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall gegenüber dem/der ArbeitgeberIn je nach Dauer seines/ihres Arbeitsverhältnisses für folgende Zeiträume **pro Arbeitsjahr**:

Krankheit (Unglücksfall), Kur- und Erholungsaufenthalt

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Krankheit volles Entgelt	Krankheit halbes Entgelt	Arbeitsunfall und Berufskrankheit eigener Anspruch
im 1. Jahre	6 Wochen	4 Wochen	8 Wochen
vom 2. bis 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen	8 Wochen
vom 16. bis 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen	10 Wochen
ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen	10 Wochen

Wiederholte Arbeitsverhinderungen innerhalb eines Arbeitsjahrs sind nur im Rahmen des noch nicht ausgeschöpften Anspruchs entgeltspflichtig. Mit Beginn eines neuen Arbeitsjahrs entsteht **im Krankheitsfall bzw. bei einem Kur- oder Erholungsaufenthalt** ein voller Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt auch, wenn das neue Arbeitsjahr während eines „laufenden“ Krankenstandes, Kur- oder Erholungsaufenthalts beginnt.

Der **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** gebührt **im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit** ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) bis zum jeweiligen Höchstausmaß von 8 Wochen. Dieser Anspruch erhöht sich nach 15 Arbeitsjahren auf 10 Wochen. Er ist im Gegensatz zum Anspruch auf Krankheit (Unglücksfall) auf den **Anlassfall** abgestellt.

Das bedeutet, dass dem/der ArbeitnehmerIn für jeden Arbeitsunfall (Berufskrankheit) der volle Anspruch zusteht.

Dauer der Entgeltfortzahlung

Ein/Eine ArbeitnehmerIn hat pro Arbeitsunfall (Berufskrankheit) Anspruch auf Entgeltfortzahlung in voller Höhe, unabhängig von vorhergegangenen Erkrankungen oder anderen Arbeitsunfällen bzw. Berufskrankheiten.

Der Beginn eines neuen Arbeitsjahrs ist bei einem Arbeitsunfall nicht relevant. Mit Beginn eines neuen Arbeitsjahrs entsteht bei einer laufenden Arbeitsverhinderung wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den/die ArbeitgeberIn.



Beispiele 1

Ein Arbeitnehmer wurde am 15.1.2020 bei einem Arbeitsunfall verletzt. Mit dem 1.4.2020 begann das neue Arbeitsjahr. Zu diesem Zeitpunkt war er noch wegen dieses Arbeitsunfalls im Krankenstand. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 8 Wochen volles Entgelt, jedoch keinen neuerlichen Anspruch mit Beginn des neuen Arbeitsjahrs.

Beispiele 2

Eine seit 1.4.2018 im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmerin erkrankt ab 6.4.2020 für 8 Wochen. Nach der Genesung erleidet sie in der Folge einen Arbeitsunfall, der sie 4 Wochen lang an der Arbeit hindert, und ist nach Wiederantritt der Arbeit schließlich in diesem Arbeitsjahr (also vor dem 1.4.2021) neuerlich 6 Wochen im Krankenstand.

Für die erste Erkrankung erhält die Arbeitnehmerin 8 Wochen volles Entgelt. Für die Arbeitsverhinderung infolge des Arbeitsunfalls behält sie Anspruch auf Fortzahlung ihres Entgelts für 4 Wochen (eigener Anspruch). Im sechswöchigen neuerlichen Krankenstand erhält sie nur mehr 4 Wochen halbes Entgelt, da der Entgeltfortzahlungsanspruch damit ausgeschöpft ist.

Für diese beiden Wochen erhält die Arbeitnehmerin das halbe Krankengeld von der ÖGK, danach das volle Krankengeld von der Krankenkasse.

Wichtig:

Krankentgelte, die aufgrund des EFZG bzw. des AngG durch den/die ArbeitgeberIn ausbezahlt werden, sind wie der Arbeitslohn der Lohnsteuer zu unterziehen. In der Lohnsteuer sind auch alle etwaigen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschüsse wie Arbeitslohn zu versteuern (gemeinsam mit dem steuerpflichtigen Arbeitslohn des jeweiligen Kalendermonats).

Krankentgelt nach § 1154b ABGB

Diese Regelung gilt für alle ArbeitnehmerInnen, die weder dem EFZG noch dem Angestelltengesetz noch sonstigen arbeitsrechtlichen Sondergesetzen unterliegen.

Die Textierung der Entgeltfortzahlung des § 1154b ABGB ist jener der Entgeltfortzahlung nach dem EFZG angeglichen, sodass für alle ArbeitnehmerInnen ein Entgeltfortzahlung besteht. Für Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten sind nach dem ABGB gleichlautend ebenfalls 8 bzw. 10 Wochen Fortzahlung des Entgelts vorgesehen.

Entgeltfortzahlungsanspruch für Lehrlinge

Lehrlinge haben in Bezug auf Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlung im BAG eigene Bestimmungen. Sie haben **pro Lehrjahr** Anspruch auf die Bezahlung von 8 Wochen volles Entgelt und für weitere 4 Wochen auf die Differenz zwischen Krankengeld und Lehrlingsentschädigung. Wenn diese Ansprüche innerhalb eines Lehrjahres ausgeschöpft sind, hat der Lehrling für die ersten 3 Kalendertage Anspruch auf die volle Lehrlingsentschädigung und darüber hinaus für maximal 6 Wochen auf die Differenz zwischen Krankengeld und Lehrlingsentschädigung (§ 17a BAG).

Bei einem **Arbeitsunfall** oder bei einer **Berufskrankheit** hat der Lehrling – pro Anlassfall – Anspruch auf 8 Wochen volles Entgelt und weitere 4 Wochen Teilentgelt (Differenz zwischen voller Lehrlingsentschädigung und Krankengeld von

Dauer der Entgeltfortzahlung

der Österreichischen Gesundheitskasse) vom Lehrberechtigten/von der Lehrberechtigten (§ 17a Abs. 4 BAG).

Für die **Melde- bzw. Nachweispflichten** gelten für Lehrlinge die gleichen Bestimmungen wie für ArbeitnehmerInnen, die dem EFZG unterliegen.

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügig Beschäftigte sind ArbeitnehmerInnen, die **€ 485,85** (2022) oder weniger pro Monat verdienen. Auch sie haben **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall durch den/die ArbeitgeberIn, haben aber **keinen Anspruch auf Krankengeld** von der Gebietskrankenkasse.

Weibliche geringfügig Beschäftigte erhalten nach der Geburt vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin 6 Wochen das laufende Entgelt weiterbezahlt. Sie haben keinen Anspruch, wenn sie Wochengeld (beispielweise, weil sie freiwillig in die Pflichtversicherung optiert sind oder eine weitere Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze haben) beziehen oder wenn sie sich vor dem Beschäftigungsverbot in Karenz oder in einer vereinbarten Karenz zur Kinderbetreuung befinden.

Tipp:

Mit einer Zahlung von € 68,59 pro Monat (Stand 2022) kann man sich freiwillig kranken- und pensionsversichern, wenn sonst keine Pflichtversicherung vorliegt (**Optierungsmöglichkeit** gemäß § 19a ASVG). In diesem Fall erhält der/die Versicherte neben dem Anspruch auf Sachleistungen bei der Krankenversicherung auch ein pauschaliertes Krankengeld in der Höhe von € 5,83 pro Kalendertag (Stand 2022).

Freie DienstnehmerInnen

Freie DienstnehmerInnen (im Sinne von § 4 Abs. 4 ASVG) haben **keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin

rin. Von der ÖGK haben sie ab dem 4. Tag Anspruch auf Krankengeld mit einer Mindestanspruchsdauer von 26 Wochen. Diese Anspruchsdauer erhöht sich auf 52 Wochen, wenn der freie Dienstnehmer/die freie Dienstnehmerin innerhalb der letzten 12 Monate vor Beginn des Krankenstandes mindestens 6 Monate in der Krankenversicherung versichert war.

Geringfügig (freie) beschäftigte DienstnehmerInnen können ihr Optionsrecht nützen und sich mit dem Betrag von € 65,03 (2020) pro Monat selbst bei der ÖGK kranken- und pensionsversichern. Nähere Details bei der Österreichischen Gesundheitskasse oder unter www.gesundheitskasse.at

Wiedereingliederungsteilzeit

Bereits seit 1.7.2017 gibt es ein Modell, das ArbeitnehmerInnen ermöglichen soll, nach einer längeren Erkrankung schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Die rechtlichen Bestimmungen für die Wiedereingliederungsteilzeit finden sich im § 13a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG).

Folgende Voraussetzungen müssen für die Wiedereingliederungsteilzeit erfüllt werden:

- » Es muss ein **mindestens sechswöchiger Krankenstand** im selben Arbeitsverhältnis vorliegen.
- » Das **Arbeitsverhältnis** muss vor dem Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit **mindestens drei Monate** gedauert haben. Allfällige Karenzzeiten sowie alle Zeiten des Krankenstands sind auf die Mindestbeschäftigungsdauer jedenfalls anzurechnen.
- » Der **Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld** setzt weiters die **Genehmigung durch den medizinischen Dienst der ÖGK** voraus. Seiner Entscheidung sind insbesondere der Wiedereingliederungsplan und die ärztlichen Befunde zugrunde zu legen. Eine Genehmigung ist nur dann zu erteilen, wenn aufgrund der vorgelegten Unterlagen davon ausgegangen werden kann, dass die Wiedereingliederung medizinisch zweckmäßig ist.

Dauer der Entgeltfortzahlung

- » Es ist eine **schriftliche Vereinbarung** zwischen dem/der ArbeitgeberIn und dem/der ArbeitnehmerIn über die befristete Reduzierung der Arbeitszeit, nach erfolgter Beratung beider Vertragsparteien durch fit2work erforderlich. Es **besteht aber kein Rechtsanspruch** auf den Abschluss einer Vereinbarung. Stimmt einer der beiden Vertragsparteien (ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn) der Vereinbarung nicht zu, so gibt es in diesem Fall keine Wiedereingliederungsteilzeit.
- » Zusätzlich muss noch ein **Wiedereingliederungsplan vorliegen**, welcher im Rahmen der Beratung durch fit2work zwischen dem/der ArbeitgeberIn und dem/der ArbeitnehmerIn vereinbart wird. Eine ausdrückliche Zustimmung zu diesem Plan von fit2work ist nicht erforderlich. Die Beratung durch fit2work kann entfallen, wenn ArbeitnehmerIn, ArbeitgeberIn und der/die ArbeitsmedizinerIn oder das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.
- » Der/Die **ArbeitnehmerIn muss arbeitsfähig sein**. Voraussetzung ist daher eine ärztliche Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit, welche zum Antrittszeitpunkt gegeben sein muss. Ausreichend hierfür ist eine „reguläre“ Gesundheitsmeldung durch den behandelnden Arzt. Die **Wiedereingliederungsteilzeit ist kein Teilkrankenstand**. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann direkt nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit beginnen und muss spätestens ein Monat nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit starten.
- » In Betrieben, in denen ein **Betriebsrat** eingerichtet ist, ist dieser den **Verhandlungen über die Ausgestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit beizuziehen**. Dies bedeutet, dass er zu diesbezüglichen Gesprächen eingeladen werden muss. Kommt er dieser Einladung jedoch nicht nach, so hat dies keine Auswirkungen auf das rechtmäßige Zustandekommen der Wiedereingliederungsvereinbarung.

Im Rahmen der Arbeitszeitreduktion ist die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 25 % und höchstens 50 % herabzusetzen. Des Weiteren darf sie während der Wiedereingliederungsteilzeit zwölf Stunden nicht unterschreiten

und das gebührende monatliche Entgelt muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen (2022 € 485,85). Die Wiedereingliederungsteilzeit kann für die Dauer von 1 bis 6 Monate vereinbart werden. Ist es aus medizinischer Sicht erforderlich kann eine einmalige Verlängerung (maximal 3 Monate) beantragt werden. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf – abgesehen von der Reduzierung der Arbeitszeit – keine inhaltliche Änderung des Arbeitsvertrages bewirken. Insbesondere darf keine Änderung der kollektivvertraglichen Einstufung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin erfolgen. Zulässig sind Änderungen des Tätigkeitsfelds, die durch die Arbeitszeitreduktion bedingt sind, soweit sich diese im Rahmen der arbeitsvertraglich festgelegten Pflichten bewegen. Der/Die ArbeitgeberIn darf während der Wiedereingliederungsteilzeit dem/der ArbeitnehmerIn keine Mehrarbeit und keine Änderung der Lage der Arbeitszeit anordnen.

Um den **Einkommensverlust**, der durch ein auf Grund der Teilzeitvereinbarung nur in geringerem Ausmaß zustehendes Entgelt bewirkt wird, **auszugleichen**, wird ein Anspruch auf **Wiedereingliederungsgeld** geschaffen. Dabei handelt es sich um eine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung, die aus dem Versicherungsfall der Wiedereingliederung nach langem Krankenstand erbracht wird. Das Wiedereingliederungsgeld errechnet sich aus dem erhöhten Krankengeld (= 60 % der Bemessungsgrundlage).

Wird das Arbeitsverhältnis während einer Wiedereingliederungsteilzeit beendet, so wirkt sich für die Abfertigung nach altem Recht, für die Urlaubersatzleistung oder die Kündigungsentschädigung nicht negativ aus. Der/Die ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf die Berechnung der Leistungen als wäre die Arbeitszeit so wie vor Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit.

ArbeitnehmerInnen, die eine Wiedereingliederungsteilzeit anstreben, ausüben oder ablehnen dürfen nicht gekündigt werden. Wird die Kündigung dennoch ausgesprochen, kann diese vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden.

Weitere Informationen und Formulare zum Thema Wiedereingliederungsteilzeit sind unter <https://fit2work.at/artikel/downloads-materialien-3> zu finden.

Zum Autor

Robert Hauser, Leiter der Rechtsabteilung PRO-GE

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ			
SK-1	Grundlagen der Kommunikation	SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-2	Frei reden	SK-7	Teamarbeit
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement	SK-9	Verhandeln
SK-5	Moderation	SK-10	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.

Nähere Infos und
kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@voegb.at
Adresse:
Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01534 44-39244

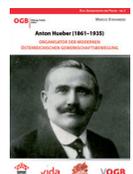


Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Lesempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



SKRIPTEN ÜBERSICHT



PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

PGA-1	Sitzungen, die bewegen
PGA-2	Die Betriebsratswahl
PGA-4	Die Zentralbetriebsratswahl
PGA-8	Gender Mainstreaming im Betrieb
PGA-9	Betriebsversammlungen aktiv gestalten
PGA-10	Projektmanagement
PGA-13	Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen
PGA-14	Mobilisierung und Mitgliedergewinnung
PGA-15	Der Betriebsratsfonds

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

WRM-1	Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
WRM-2	Mitwirkung im Aufsichtsrat
WRM-3	Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung
WRM-4	Bilanzanalyse
WRM-5	Konzerne wirtschaftlich betrachtet
WRM-6	Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene
WRM-7	Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co
WRM-8	Investition und Finanzierung
WRM-10	Kostenrechnung
WRM-11	Risikomanagement und Controlling
WRM-12	Konzernabschluss und IFRS
WRM-13	Psychologie im Aufsichtsrat
WRM-14	Wirtschaftskriminalität

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

OEA-1	Damit wir uns verstehen
OEA-2	Auf den Punkt gebracht
OEA-3	Social-Media und Social-Web

ARBEIT UND UMWELT

AUW-2	Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise
AUW-3	Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

